CGT
MATERIALES DE reflexión
Número 50 diciembre 2007

La CGT en la Negociación Colectiva

No debemos olvidar que negociar para nosotros es un ejercicio práctico de nuestro modelo sindical, en el cual hacemos fluir la información, potenciamos la participación y desarrollamos toda la capacidad de nuestra Acción Sindical a fin de conseguir los mejores resultados posibles para los trabajadores y alejados, por tanto, de las traiciones y de la corrupción (modelo sindical de los mayoritarios).

La negociación colectiva o de cualquier otro tipo es siempre un tira y afloja que se mueve entre lo deseable y lo posible, dependiendo siempre de la correlación de fuerzas y de la capacidad de "conectar" con la mayoría en los momentos de mayor presión, así como de nuestra propia capacidad de sumar y aglutinar en torno a nuestras propuestas en el momento de pegar "tirones" decisivos.

No obstante, e independientemente de nuestra fuerza en cada momento, siempre debemos intentar que nuestra participación en las negociaciones sea percibida como un elemento positivo por los trabajadores, bien sea por el resultado final o simplemente por el trabajo realizado durante la negociación.

Para la CGT es importante estar en todos los foros de negociación que se produzcan, para poder defender los intereses de los trabajadores y nuestros criterios laborales y sociales. Aunque quedarnos fuera de un proceso de negociación en un momento determinado nos limitará en nuestras posibilidades, no anula nuestra capacidad de actuación e incidencia para aglutinar, presionar, denunciar, movilizar…

Tampoco debemos olvidar que nuestra fuerza en la negociación la obtenemos desde el trabajo constante de las secciones sindicales, desde la capacidad propia de presión-movilización, desde nuestra capacidad de aglutinar voluntades en torno a nuestros criterios y desde el respeto que vayamos consolidando el conjunto de la CGT. Una realidad en la que siempre podemos y debemos trabajar.

Desgraciadamente, a los trabajadores nunca nos han regalado ningún derecho. Por esta razón la movilización ha sido siempre imprescindible para mejorar nuestro nivel de vida y nuestras condiciones de trabajo. La movilización, con sus reglas y mecanismos, resulta por lo tanto un instrumento imprescindible, por lo que una vez determinada su enorme importancia en el desarrollo de la acción sindical (y en los procesos de negociación), es imprescindible manejar el concepto de movilización tanto a niveles internos (asambleas de afiliados) como externos (asambleas de trabajadores) sin ningún asomo de frivolidad. ◆

Lo que antes se llamaba "pasteleo" ahora se llama negociación. Una reunión Una información.

Nuestra sección sindical ha cumplido ya los diez años de actividad en autobuses de TMB, y desde la primera vez que nos presentamos a las elecciones sindicales hemos ido subiendo de delegados en el Comité de Empresa. En las ultimas elecciones conseguimos siete delegados, lo que nos convirtió en el sindicato más votado y con mayor número de representantes.

Nuestro modo de funcionamiento y de actuación en toda negociación es radicalmente asambleario. Cada primer jueves de mes la sección sindical de CGT celebra una asamblea de afiliados, abierta a toda la plantilla, donde se toman los acuerdos que se han de llevar a la practica. **El último acuerdo importante de la asamblea fue iniciar la lucha para conseguir, para los conductores y conductoras, los dos días de descanso semanales.**

La aparición de CGT en Autobuses fue una entrada de aire fresco que se ha convertido ya en huracán; lo que antes se llamaba "pasteleo" ahora se llama negociación y donde antes había silencio y conspiración ahora hay información.

Para nosotros es fundamental que las personas que nos representan en la negociación cuenten con el apoyo de la plantilla, por eso los delegados hemos de tener una conducta intachable, como trabajadores y como sindicalistas. Ningún delegado de CGT pude utilizar su cargo en beneficio propio, ni puede, por acuerdo de la asamblea, estar rebajado más de dos meses seguidos,

Edita:
Comisión Confederal Contra la Precariedad. (CGT)
http://www.rojoynegro.info

teniendo que ir a trabajar durante ese periodo los sábados y domingos que por calendario le correspondan.

Este modo de actuación está muy bien visto por la plantilla y nos da un apoyo especial, con el que no cuentan el resto de sindicatos, donde pueden encontrarse sindicalistas que no han ido ha trabajar al coche desde hace más de 12 años.

Siempre hemos intentado, ante cualquier negociación importante, llegar a la unidad de acción con el resto de sindicatos, aunque sabemos que eso es un tema secundario, ya que la práctica nos ha demostrado que si conseguimos contar con el apoyo de la plantilla esa unidad al final viene sola.

La formación y la información son otros aspectos vitales en toda negociación que encara nuestra sección. Los delegados de CGT siempre intentamos adquirir sobre los temas de negociación la máxima información. No hay ninguna duda de que cuanto mejor formados estemos mejor defenderemos las posiciones del sindicato y de la plantilla, y cuanto mejor informada esté ésta, mayor será el control que pueda ejercer sobre los delegados y la negociación.

Desde la negociación del último convenio, nuestra sección edita, después de cada reunión con la empresa, una hoja informativa que los trabajadores esperan con impaciencia en las cocheras. El acuerdo de nuestra asamblea fue: "una reunión una información", y pese al esfuerzo que representa hemos de ratificar el acierto de aquella decisión.

El nuestro, a nivel estatal, es uno de los sectores donde más conflictividad laboral existe: es rara la semana que no estalla un conflicto en alguna empresa de transporte, por lo que la experiencia de otras luchas para nosotros es fundamental, igual que lo es contar con el apoyo de nuestro sindicato.

Así lo entendemos y así lo llevamos a la práctica. Hemos aprendido mucho de las luchas de otras secciones de CGT del sector. Hoy en día, gracias a que estamos coordinados entre nosotros, lo que pasa en COMES de Cádiz, en la EMT de Málaga, en SMAB de Burgos, en TUSSAM de Sevilla, etc. no nos coge desapercibidos. Del sector aprendemos y con el sindicato luchamos; hoy por ti, mañana por mí.

Saturnino Mercader
CGT – Autobuses de Barcelona de TMB

La negociación colectiva en el sector del metal

La negociación colectiva en el sector del metal es un ejemplo claro del retroceso de derechos y condiciones laborales que estamos sufriendo la clase obrera.

Con los reiterados argumentos de la globalización, los países emergentes y la competitividad, las empresas chantajean tanto en las negociaciones de convenio como durante su aplicación, insertando modificaciones laborales sustanciales entre convenio y convenio. Una patronal conocedora de la debilidad y el entreguismo de los sindicatos mayoritarios, maneja los tiempos de la negociación a su favor. De esta manera, los convenios colectivos provinciales y de empresa de los últimos veinte años han ido empeorando progresivamente las condiciones laborales de las plantillas, mientras que los márgenes de beneficios de las empresas se encuentran por encima del 25 %.

La patronal del auto, pionera en los planteamientos de fragmentación del trabajo a través de la subcontratación de actividades, flexibilidad de la jornada laboral, reducciones de salario, dobles escalas, contrataciones temporales por modelo, absentismo, traslada este escenario al resto del sector del metal y en los convenios provinciales se copian los mismos esquemas de negociación que se han realizado antes en las grandes empresas del auto.

Es evidente que la presencia de la CGT en este sector no está impidiendo que se acuerden medidas antiobreras. Pero es también constatable que nuestra capacidad de resistencia con el conjunto de las plantillas de este sector ha obligado en muchas ocasiones a los sindicatos mayoritarios a rechazar propuestas de las empresas. Ésta es una de las causas por las que la CGT seguimos subiendo, aunque pausadamente, en el sub-sector del auto, elección tras elección. Esto a su vez nos permite intervenir cada vez más en los convenios, aunque la patronal siga teniendo unas mayorías de más del 50 % que le firman convenios muy favorables.

No es así en el resto del metal. Un sector disperso en pequeñas empresas, talleres, concesionarios, subcontratas de mantenimiento, que ven cómo se negocian convenios provinciales sin apenas participación y con acuerdos que nadie conoce ni decide. En este sentido, los plazos de vigencia de los convenios se alargan hasta los 6 años, como por ejemplo el convenio de Barcelona, donde las plantillas afectadas se han encontrado con un convenio que han votado sólo los delegados de los sindicatos firmantes y de manera muy poco democrática.

En algunos casos somos capaces de intervenir e incluso negociar directamente, y entonces significa un avance el simple hecho de no empeorar los convenios o aumentar las flexibilidades que antes han firmado los demás sindicatos. Por ello es necesario poder llegar a una presencia cada vez mayor en el sector, para poder entrar en las mesas de los convenios provinciales.

Ése es el camino para poder intervenir de verdad en los marcos de negociación colectiva global del metal. Donde se puede proponer, debatir e impulsar con las plantillas cómo mejorar la realidad que tenemos en el sector.

Este es el reto: poder movilizar a los trabajadores y a así incidir en la negociación colectiva.

César Yagües – Secretario General de la FESIM-CGT
Diego Rejón – Secretario Acción Sindical de la FESIM-CGT

Negociación colectiva en Banca. ¿En qué nos diferenciamos?

La posición de nuestra Organización ha ido variando y evolucionando ante el hecho de la negociación colectiva, desde la lógica primera del rechazo a la misma al no tener posibilidad alguna de participación, a ir ganando en representatividad por el apoyo de los trabajadores y comenzar a participar en las mesas negociadoras, para posteriormente firmar acuerdos en los ámbitos de las distintas empresas en las que tenemos presencia y finalmente a participar en convenios sectoriales negociándolos y llegando a firmar.

Desde nuestro prisma de organización con vocación transformadora de la sociedad, y como Sindicato reivindicativo y de confrontación para el logro de nuestros objetivos, manejarnos en la negociación es complicado, puesto que los logros que se obtienen en la misma siempre son muy inferiores, en lo inmediato, a nuestras pretensiones. Si a esto le añadimos que nuestro avance en representatividad nos crea una mayor cuota de responsabilidad frente a los trabajadores, siempre es delicada nuestra posición, sobre todo si tenemos en cuenta un miedo básico: **¿cómo nos diferenciamos de los otros sindicatos, si negociamos como ellos e incluso firmamos convenios?**

Hasta hace un tiempo parecía fácil encontrar esa diferenciación: la CGT no firmábamos ningún acuerdo y esa parecía nuestra seña de identidad. Era fácil: nunca se llegaba a nuestros planteamientos, por lo que era imposible llegar a acuerdos, ya estaban para eso los otros sindicatos, nuestra presencia era testimonial y los trabajadores apreciaban nuestras posiciones pero sabían que sus derechos eran regulados por los firmantes de los convenios.

Posteriormente, comenzamos a firmar acuerdos y convenios de Empresa, de distinta naturaleza e índole, y a través de este paso comprobamos, tanto nosotros, los afiliados a la CGT, como los trabajadores a los que representamos, que nuestra pre-sencia en las comisiones negociadoras significaba un avance en logros y derechos, y que por lo tanto se podían firmar acuerdos, porque estos con nuestra participación eran más beneficiosos, y aquí de nuevo surge la gran duda: ¿pero cómo nos diferenciamos?

Y ahora ya participamos en negociaciones sectoriales y hemos firmado un convenio colectivo que regula las relaciones laborales de 113.000 trabajadores distribuidos en centenares de empresas, el Convenio de Banca, con lo que supone apartarse de la problemática de cada empresa en particular, con sus propios aspectos y sus reivindicaciones, para ir a algo mucho mas complejo y global que requiere generar derechos para los trabajadores presentes y futuros, que a pesar de estar en el mismo sector tienen condiciones distintas. Aumenta el vértigo: ¿en que nos diferenciamos?

Nos diferenciamos en el trabajo y el esfuerzo de la militancia de esta Organización, en los planteamientos claros, de acuerdo con las reivindicaciones de los trabajadores, en la transparencia informativa, en las comunicaciones continuas para hacer partícipes a todos los trabajadores de la situación de las negociaciones, en la generación, a través de la información y el debate, de corrientes de opinión que nos armen frente a la patronal y los otros sindicatos y en las convocatorias de las acciones necesarias para presionar cuando así lo decidimos.

Nos diferenciamos porque la firma de un acuerdo o un Convenio no significa que varíen nuestros planteamientos ni nuestra forma de actuar, no implica que a partir de ese momento vayamos a firmar cualquier cosa, sino más bien al contrario: iremos subiendo el listón.

Y sobre todo nos diferenciamos en nuestro método de toma de decisiones, con la convocatoria de asambleas que garantizan el debate y participación de la totalidad de la afiliación y evitan que sea un grupo de "sabios" quienes decidan por el conjunto, lo que nos lleva a posicionarnos ante los trabajadores con una seña de identidad propia. La CGT no es el Sindicato que no firma nada, es el Sindicato que reivindica, plantea, debate, presiona y en el que sus afiliados deciden, y si deciden firmar un Convenio, los trabajadores sabrán por que y como se tomó esa decisión .

En definitiva, es fundamental la participación en todos los ámbitos de negociación a los que tenemos acceso. Salvo excepciones, nuestra posición no es de sindicato mayoritario y por lo tanto nuestra firma o no de cualquier Convenio no suele ser determinante para el mismo, pero nuestros planteamientos y dinámica frente a los trabajadores en estas negociaciones hace que nuestra relevancia sea mayor que nuestra representatividad, por lo que también nuestra firma de los acuerdos hace que estos generen mayores garantías a los trabajadores.

Nos conocen de una trayectoria de muchos años, saben que somos exigentes, críticos, que no aceptamos cualquier cosa, que somos reivindicativos y por lo tanto diferentes y dignos de confianza.

Todos los compañeros de esta Organización que han participado a lo largo de nuestra ya dilatada historia en negociaciones saben, que sin la presencia de CGT, los resultados hubieran sido distintos, al igual que lo reconocen los trabajadores que nos van dando su confianza haciendo que tengamos un crecimiento sostenido en el tiempo y cada vez más importante.

La negociación colectiva no es un fin, y menos para la CGT: es un medio y una herramienta fundamental a utilizar para demostrar que desde nuestros planteamientos otro sindicalismo es posible.

Fco. JAVIER IZQUIERDO JIMÉNEZ –
Secretario General de Fesibac-CGT

La negociación colectiva. Otra visión del Convenio de Banca

La tendencia empresarial es que la negociación colectiva pierda valor en todos sus campos. En el retributivo, seguramente el más esencial, se buscan acuerdos mínimos para permitir que crezca el margen con el que cada banco puede asumir políticas unilaterales de Retribuciones Extra-Convenio.

Mientras los Convenios vienen estableciendo reducciones de las funciones reconocidas bajo el eufemismo de que todos podemos hacer de todo y son mínimas las responsabilidades que llevan aparejada una categoría mínima, las empresas crean centenares de funciones con definición unilateral y clandestina y salarios funcionales en la misma línea.

Cuando en el Sector se topa ridículamente el nº de pagas de participación en los beneficios generados por los Bancos, cada empresa incrementa su política de incentivación vinculada a objetivos y con reparto mayoritario para la cúpula de la empresa.

Hasta que hace 6 años tuvimos acceso a la Mesa del Convenio, el papel de CGT ha sido el seguimiento de la mesa de negociación con críticas continuadas a su papel, su incapacidad y el contraste entre Convenio y marcha del negocio para los Bancos y su realidad.

Desde que tocamos la Mesa, realmente poco hemos aportado a su valor. Parece que no tenemos claro el papel de CGT en un Convenio Sectorial de 120.000 personas y cuyo peso la mayoría sindical ha venido permitiendo se pierda año tras año.

Sin embargo, **parece claro que para CGT el Convenio Sectorial debe ser el punto de encuentro de los intereses de la plantilla**:

- **Por un lado**, su costo económico medirá el trozo de Masa Salarial que posteriormente cada Banco puede dedicar a su política discriminatoria de Retribuciones funcionales e Incentivación. Evidenciar esta interdependencia es fundamental y requiere una continuada labor informativa plagada de los múltiples datos que lo evidencian. Clarificar al sector cómo la evolución de la Masa Salarial de la Banca ha crecido en los últimos 10 años 3 veces por encima del Convenio. Como su distribución ha penalizado a una mayoría y ha creado una casta nueva de trabajadores asalariados "los ejecutivos" cuyo número se ha multiplicado para sostener este sistema distributivo que supone un evidente engaño para la inmensa parte de la plantilla.

- **Por el otro**, el Convenio debe regular amplia y detalladamente aquellas cuestiones que marcan la competencia interbancaria. Que sean los productos y las decisiones de negocio las que centren la competencia empresarial y que no puedan jugar con las condiciones de sus trabajadores. Si cada empresa puede introducir cientos de categorías funcionales es simplemente por la creciente indefinición del texto del Convenio. Ahora toca invertir esta tendencia, una vez evidenciada la falacia empresarial y de la mayoría sindical firmante. Cuestiones como la jornada que implica un horario de atención al público han dejado ser objeto de cada Convenio, para entrar en la negociación empresa a empresa. Competir con el horario de "servicio" supone, a medio plazo, destrucción de empleo en el conjunto del sector.

En FESIBAC-CGT, no por activa pero abiertamente por pasiva, **se ha interiorizado** masivamente que los Convenios de Banca no son sentidos por la plantilla y **nada más se puede hacer que evitar que nos quiten derechos y no perdamos con respecto al IPC oficial**. ¡Poca aportación como CGT una vez que hemos entrado en la Mesa del Convenio! En FESIBAC-CGT se comparte que una mayoría del sector no siente el Convenio como un lugar donde se dirimen sus condiciones laborales y no se puede sostener una movilización significativa. Como CGT representa sólo el 11% del Sector, no es nuestra responsabilidad sostener una movilización, **asumiendo de facto que el papel de FESIBAC-CGT es**

acompañar los pasos y responsabilidad de la mayoría sindical (CCOO-UGT) y posicionarse ante su resultado, que siempre será corto, algo menos si está CGT. **FESIBAC-CGT plantea al Sector que su aportación es la diferencia** entre los malos Convenios que firmaban CCOO-UGT y los Convenios (por lo menos no malos o no tanto)desde que CGT está presente en la Mesa de Convenio.

Sin embargo, hay personas en CGT que pensamos que tenemos el 100% (no sólo el 11%) de responsabilidad sobre la imagen que transmitamos a la plantilla sobre el papel del Convenio en la regulación de sus condiciones. Además, entendemos que la gente comprenderá perfectamente el papel del Convenio y cómo representa el conjunto de sus derechos y la parte fija de sus condiciones laborales, de ahí su valor.

Que CGT cumpla este papel le supondrá una posición muy diferente en la Mesa de Negociación. Se nos debe quedar "corta", porque realmente sólo negocia dentro del escaso margen que la Patronal de Banca le otorga. Por tanto, **FESIBAC-CGT deberá tener su propio plan de trabajo, porque su referente no ha de ser la Mesa y sus reuniones, sino la propia plantilla de Banca**. En la medida que consigamos captar la atención del sector sobre el papel del Convenio, aumentará el peso de CGT, de nuestro discurso sindical.

Que el peso del Convenio (sus contenido) se haya minorado en las condiciones de buena parte de la plantilla, tiene una consecuencia muy negativa en la ya de entrada pequeña capacidad de movilización de los bancarios. Esta realidad debe guiar **nuestras movilizaciones, no con el objetivo de que sean mayoritarias, sino significativas. De entrada, movilizar el lenguaje sobre el Convenio como redistribución de la riqueza que generamos es ya un paso fundamental que FESIBAC-CGT no ha dado aún.** Que las reuniones de la Mesa acompañen nuestra propia campaña y no que nuestra campaña ante el Convenio, sea acudir a la Mesa e informar de que no se produce nada, debe suponer el cambio de actitud de los más de 400 delegados CGT ante la plantilla. Un discurso reivindicativo, activo, recuperador del peso del Convenio, conllevará que FESIBAC-CGT puntualmente organice actos dirigidos a los medios, llamativos, que animen a recuperar la dignidad en el sector. Ser capaces de criticar el actual latrocinio de riqueza y su falta de distribución que vienen representando estos Convenios.

Por último, la firma o no del texto final de un posible Convenio, la decidiremos no por lograr el porcentaje de redistribución de riqueza deseado; **sino por lo que**, siendo siempre positivo claro está, **suponga de logro sentido por la plantilla como parte del camino hacia la posición que como trabajadores nos corresponde en el Sector**. El protagonismo hecho vivir a la plantilla, la imagen proyectada de lo que el Convenio debe ir representando, las reivindicaciones representativas de cada negociación, etc., han de ser factores importantes en la valoración final sobre la firma o no de un texto de Convenio. Es decir, porque el Convenio suma y representa camino hacia un objetivo que CGT ha transmitido a la plantilla.

Este trabajo es el que no ha realizado FESIBAC-CGT desde que hace 6 años accedimos a la Mesa del Convenio y que ha empeorado más aún, al suscribir el vigente Convenio de Banca 2006-2010, sin haber efectuado ni discurso propio, ni movilización alguna durante la negociación, ni con posterioridad a su firma. El logro de FESIBAC-CGT es, no para nosotros, el haber firmado, el pesar "algo" en una negociación. ¡Mal vamos así!

Firmado: **JOSU ALBINARRATE**
Afiliado Banca de Vizcaya

Negociación colectiva en Acciona F. S. S.A.
(centro Ford España Almussafes. Sector de limpiezas edificios y locales)

Nuestra forma de actuar o de realizar la estrategia de negociación no contiene ninguna formula mágica ni estrategias complicadas: consulta a los trabajadores mediante Asambleas, donde una vez presentada una plataforma reivindicativa que el comité ha elaborado, l@s trabajadores/as deciden si la aceptan o la modifican. Esta forma de actuación se realiza fundamentalmente porque la CGT casi siempre ha estado como sindicato mayoritario en el comité o siendo el sindicato con mayor numero de afiliados.

Haciendo un poco de historia de las negociaciones en esta empresa, deciros que nuestras reivindicaciones siempre han pasado dependiendo de las necesidades en cada negociación. En principio la plantilla en su mayoría era eventual por lo que inicialmente la primera necesidad fue conseguir el mayor numero de trabajadores/as pasaran a ser indefinidos y algunos temas sociales sobre permisos y poco más. Según se fue avanzando y la plantilla crecía, l@s trabajadores/as comenzaron a tener más confianza y reivindicar temas salariales y sociales.

Otra cuestión que ponemos en práctica en todas las negociaciones es que las reivindicaciones que se realizan sean altas, con el fin de ir cediendo poco a poco hasta alcanzar los objetivos realmente deseados. A nosotros hasta la fecha nos ha funcionado.

Los objetivos, como he mencionado anteriormente, son según las necesidades y lo conseguido, ya que esta sociedad nos obliga, cada pocos años, a variar por todos los cambios económicos y sociales que nos marca el sistema capitalista... Por ello, una de nuestras prioridades siempre ha pasado por tener subidas salariales por encima del convenio sectorial, Cláusulas de revisión Salarial por encima del IPC real y con carácter retroactivo en los supuestos de ser igual a lo pactado, introducir conceptos no salariales progresivamente a salario base, completar la tercera paga extra (Beneficios), en 30 días de salarios, creación de Pluses Específicos de los Puestos de trabajo y un Plus de Vestuarios genérico para toda la plantilla. La antigüedad en muchos convenios se ha congelado o desaparece. Nosotros tenemos los trienios al 4 % y seguimos teniendo la antigüedad sin congelar, así como el Plus de Nocturnidad al 25 %, que también en algunos convenios ya no existe. También una de las reivindicaciones que se han realizado son el acondicionar las categorías existentes y nuevas al trabajo que se realiza, acceder a categorías superiores con promociones internas y reguladas en los acuerdos. En los temas sociales creemos que fuimos, si no los primeros, sí de los primeros acuerdos de Valencia donde a las parejas de hecho del mismo o diferente sexo tienen las mismas condiciones en todos los permisos existentes. La ley fue aprobada 2 años más tarde, si no recuerdo mal. También reducción de jornada laboral de 39 horas a 38 horas y 45 minutos y conseguir que las vacaciones que Ford tiene se nos aplicasen.

Como cada época trae nuevos temas a tratar, en estos últimos acuerdos se trató y se consiguió el que a los trabajadores extranjeros se les ampliase, aparte de los permisos legales, 6 días con carácter no retribuidos en los casos de desplazamiento a sus países de origen por enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta 2º grado. En cuestiones como la igualdad entre hombres y mujeres también regulamos en anteriores acuerdos la no discriminación, igual trabajo igual salario, así como igualdad de condiciones a la hora de promocionar para categorías superiores. En la actualidad podemos decir que nuestros acuerdos superan a convenios sectoriales como el de transportes de mercancías por carretera, Metal y Limpieza, comparándolo con las categorías existentes en nuestros acuerdos tanto en mejoras salárialesl como en sociales. Otra de las cuestiones que hemos tenido que afrontar en esta última etapa son las intenciones que la empresa tiene de ceder parte de su trabajo a otra contrata. También hemos tenido que regular en los acuerdos para que la empresa no realice tal cuestión, ya que en su día lo realizo con un sector de la empresa en el centro de forma imprevista. En la actualidad tod@s l@s compañer@s están de nuevo con nosotros, aunque para ello se realizara una huelga.

Todo ello no ha sido conseguido fácilmente, ya que hemos informado casi diariamente a l@s trabajadores/as de la situación de las negociaciones y realizado Asambleas en los momentos mas difíciles, convocando en muchas de las negociaciones boicot y huelgas. Éstas últimas nunca se han llegado a realizar, pues siempre la empresa ha terminado por ceder a las pretensiones de los trabajadores/as. Consideramos que lo más importante de todas las negociaciones, aparte de conseguir nuestros objetivos, ha sido el no tener que ceder derechos conseguidos a cambio de otras mejoras.

En resumen, sin que nuestras mejoras hayan sido espectaculares, sí que es cierto que siempre hemos mejorado muchos aspectos de tod@s l@s trabajadores/as de este centro y demostrado a otras empresas que hay una organización llamada CGT que realiza un sindicalismo diferente al resto de organizaciones sindicales y siempre en beneficio exclusivamente de l@s Trabajadores/as.

Nuestro futuro pasa por unificar todas las empresas que existen, tanto en el polígono de Juan Carlos I como las que están en el interior de la factoría, en un solo convenio, ya que una a una los logros nunca serán lo que en realidad queremos y necesitamos. Por eso estamos teniendo contactos para que en un futuro se vaya fraguando una unidad de todas las contratas de Ford y conseguir que tod@s l@s trabajadores/as tengamos Subrogación para "asegurar" nuestro trabajo y derechos conseguidos y comenzar a andar para realizar un convenio único de contratas en el centro de Ford.

Rafael Albalat Soriano